

CESQUA

Cadernos de Engenharia de Segurança, Qualidade e Ambiente

Avaliação do clima de segurança numa indústria de espumas a partir das atitudes e comportamentos dos trabalhadores

Rafaela Pereira, Hernâni Veloso Neto

ISLA – Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia, Vila Nova de Gaia, Portugal, E-mail: srafaelapereira@gmail.com; hernani.neto@islaguia.pt

Resumo: Todas as empresas têm a sua identidade, sendo perspetivada nas práticas de gestão e nos comportamentos individuais e coletivos dos seus trabalhadores, podendo influenciar positiva ou negativamente as experiências diárias de segurança e saúde no trabalho. É, portanto, pertinente conhecer e avaliar as características intrínsecas de cada organização e a respetiva perceção dos seus trabalhadores para definir caminhos de melhoria. O presente estudo de caso teve como objetivo avaliar o clima de segurança de uma indústria de espumas, utilizando o QTCCS - Questionário às/aos trabalhadoras/es sobre clima e cultura de segurança. Os resultados obtidos demonstram que, globalmente, os indicadores de atitudes e comportamentos de segurança manifestados pelos trabalhadores foram positivos, no entanto, é possível identificar áreas de melhoria, nomeadamente em termos de comunicações de segurança, controlo dos efeitos do ritmo de trabalho na segurança e internalização dos preceitos da segurança pelos trabalhadores.

Palavras-chave: Atitudes e comportamentos de segurança, clima de segurança, cultura de segurança, QTCCS.

Assessment of the safety climate in a foam industry based on workers' attitudes and behaviours

Abstract: All companies have their identity, being seen in the management practices and in the individual and collective behaviour of their workers, which can positively or negatively influence the daily experiences of safety and health at work. It is, therefore, pertinent to know and evaluate the intrinsic characteristics of each organization and the respective perception of its workers to define ways of improvement. The present case study aimed to evaluate the safety climate of a foam industry, using the QTCCS - Questionnaire to workers about safety climate and culture. The results obtained show that, globally, the indicators of safety attitudes and behaviours expressed by the workers were positive, however, it is possible to identify areas for improvement, namely in terms of safety communications, control of the work pace effects on safety and internalization of safety precepts by workers.

Keywords: Safety attitudes and behaviours, safety climate, safety culture, QTCCS.

1. Introdução

Quando a Segurança e Saúde no Trabalho (SST) é abordada dois conceitos base e distintos são considerados: as condições ambientais e materiais perigosos existentes, e os atos inseguros. Enquanto o primeiro está relacionado com as condições existentes no local de trabalho, remetendo para o risco objetivo/tangível, o segundo assenta na relação comportamental do trabalhador no seu local de trabalho, remetendo para o risco subjetivo e as perceções do risco. Tal como refere Silveira (2017, s/p), o risco subjetivo servirá para se caracterizar e compreender os mecanismos comportamentais da resposta dada pelas pessoas perante os estímulos existentes no contexto de trabalho.

Assim, quando se fala em SST torna-se inevitável não descuidar os comportamentos do trabalhador como um fator de risco associado a cada atividade laboral. Como tal, será necessário tentar conhecer os mecanismos que influenciam cada comportamento, nomeadamente comportamentos de risco e a abordagem mais adequada para que os mesmos sejam influenciados positivamente, no sentido da prevenção laboral e, conseqüentemente, redução das taxas de sinistralidade laboral. Já que “as ações humanas estão entre as causas mais frequentes dos acidentes e ocorrências perigosas” (Jacinto et al., 2010, p. 4).

Todas as organizações possuem uma determinada cultura organizacional, uma marca identitária que se reflete nos valores que enuncia, nas práticas de gestão adotadas e nos comportamentos individuais e coletivos dos seus trabalhadores (Pereira & Neto, 2020). “Essas características acabam por influenciar, positiva ou negativamente, os desempenhos de segurança e saúde” existentes numa organização, assumindo extrema relevância conhecer e avaliar essas características intrínsecas e as respetivas atitudes e comportamentos dos trabalhadores para se potenciar caminhos de melhoria de SST (Pereira & Neto, 2020, p.187).

Esse foi, precisamente, o principal objetivo do estudo de caso que se realizou numa indústria de espumas a operar no território continental de Portugal. Com base na aplicação do QTCCS - Questionário às/aos trabalhadoras/es sobre clima e cultura de segurança aos trabalhadores da empresa, procurou-se obter uma caracterização do clima organizacional de segurança a partir das suposições básicas de segurança percebidas, manifestadas e partilhadas pelos trabalhadores em atividade.

Com base no conhecimento disponível sobre a área, sabe-se que a cultura organizacional é um dos determinantes da cultura organizacional de segurança (Neto, 2013), a qual, por sua vez, também é determinada pelas perceções, atitudes e comportamentos de segurança assumidos e partilhados pelos trabalhadores, ou seja, pelo clima organizacional de segurança existente. A cultura organizacional de segurança (ou simplesmente cultura de segurança) manifesta-se a vários níveis, sendo o clima organizacional de segurança (ou simplesmente clima de segurança) uma das suas dimensões constituintes (Neto, 2013).

Nas organizações onde a cultura organizacional não contempla uma componente de segurança forte e desenvolvida, torna-se um verdadeiro desafio obter resultados e uma influência comportamental positiva no ambiente de trabalho. Mesmo que os valores declarados e as estratégias definidas pela gestão sejam em prol da SST, se não existir uma simbiose dos mesmos com as suposições partilhadas pelos trabalhadores, o desempenho de segurança é afetado, vislumbrando uma cultura de segurança fragilizada e incipiente. Daí que se considere relevante avaliar e monitorizar periodicamente o clima de segurança de uma organização, como forma de potenciar a melhoria do desempenho do sistema de gestão da SST e de manter sólida as fundações da cultura organizacional de segurança.

2. Clima de segurança como manifestação e determinante da cultura de segurança

A cultura de segurança é parte da cultura organizacional de qualquer organização (Guldenmund et al., 2010; Vassem et al., 2017). Quando a cultura organizacional prioriza a segurança do trabalho, então a cultura de segurança está presente na organização (Glendon & Stanton, 2000; Vassem et al., 2017).

O termo cultura de segurança foi referido, formalmente pela primeira vez, no relatório técnico sobre o acidente de Chernobyl, sendo mobilizada como um dos fatores que esteve na origem desse acidente de magnitude catastrófica (Pereira & Neto, 2020). O relatório define cultura de segurança como sendo o conjunto de características e atitudes nas organizações e nos indivíduos que estabelece o grau de prioridade das questões de segurança (Neto, 2013; Pereira & Neto, 2020). Podendo ser explicada como os valores, atitudes, perceções, competências e padrões de comportamento individuais e grupais que determinam o comprometimento, estilo e proficiência da gestão da segurança e saúde de uma organização (Lee & Harrison, 2000; Pereira & Neto, 2020).

Apesar de existir alguma diversidade na investigação sobre cultura de segurança, Naevestad (2009, citado por Vassem et al., 2017) defende que se podem diferenciar duas abordagens principais ao conceito: a abordagem funcionalista e a abordagem interpretativa. Segundo o autor, a abordagem funcionalista apresenta um campo amplo de utilização, sendo a que os investigadores e técnicos tendem a usar mais. Sendo mesmo a que granjeia a preferência dos gestores devido ao potencial de transformação cultural que apresenta e ao poder que lhes confere em promover essa mesma mudança quando pretendido (Naevestad, 2009; Vassem et al., 2017). A abordagem funcionalista assume a cultura de segurança como algo tangível e passível de ser observada, medida e transformada, na medida em que assume o princípio de que a cultura representa mais a partilha de padrões de comportamentos e menos de significados (Naevestad, 2009; Vassem et al., 2017). A abordagem interpretativa defende o princípio inverso, atribuindo ênfase aos significados e menos ao padrão comportamental, no seu sentido instrumental. Atribui enfoque ao sentido que as pessoas atribuem às ações e aos sistemas de segurança da organização, por meio da partilha de padrões de significado decorrentes das crenças, comportamentos e identidade coletiva dos trabalhadores relativa à segurança na organização (Naevestad, 2009; Vassem et al., 2017). Desta forma, a cultura de segurança é criada e recriada por meio da interação dos trabalhadores no ambiente organizacional (Naevestad, 2009; Vassem et al., 2017). Os valores, as atitudes e os comportamentos decorrem dos significados criados e partilhados, devendo a compreensão cultural centrar-se nos significados que os originaram e não tanto nas práticas e nos comportamentos em si mesmo.

Apesar destas duas perspetivas serem válidas e poderem ser evidenciadas nas abordagens seguidas nos estudos da cultura de segurança nas organizações, não se acredita que a cultura de segurança numa organização seja assim tão linear, privilegiando-se ou focando-se uma dimensão ou a outra. A cultura de segurança, na sua essência, será uma conjugação das duas componentes, sendo um misto de definição e compartilhamento de padrões de comportamento e de significado. Poderá, em algumas organizações, ser perspetivada de uma forma mais funcionalista, mas sem desconsiderar os significados construídos individual e coletivamente, noutras de uma forma mais interpretativa, mas também sem desconsiderar os padrões comportamentais construídos pelo exercício das funções e/ou prescritos normativamente, e noutras ainda um equilíbrio entre as duas perspetivas.

A realidade organizacional é sempre multifacetada e multidimensional, representando uma conjugação de visões, valores, atitudes, comportamentos, significados, normas e artefactos construídos socialmente e enraizados historicamente no ambiente organizacional. Logo, a cultura de

segurança reflete essa mesma realidade, mas no que toca à SST, devendo a sua análise e caracterização contemplar essa variedade e multidimensionalidade.

Apesar dos termos cultura e clima de segurança estarem relacionados e serem interdependentes, não devem ser assumidos como similares, já que o clima de segurança pode ser entendido como uma forma de avaliar ou ver refletida, em determinado momento, a cultura de segurança de uma organização (EU-OSHA, 2011; Pereira & Neto, 2020). Ou seja, o clima de segurança é uma dimensão de manifestação da cultura organizacional de segurança, refletindo traços dessa cultura e, simultaneamente, contribuindo para a sua determinação.

Esta relação pode ser clarificada pela análise dos níveis de manifestação da cultura de segurança numa organização. Por exemplo, os modelos propostos pela HSE - Health and Safety Executive (UK) (2005) ou por Neto (2013) retratam bem essa realidade. A HSE (2005) refere que a cultura de segurança se divide em três aspetos principais: (i) Aspetos situacionais, que reportam o que a organização faz relativamente à segurança e saúde no trabalho, sendo perspetivados através das políticas, procedimentos, regulamentos e estruturas organizacionais do sistema de gestão da SST; (ii) Aspetos comportamentais, que reportam o que os trabalhadores fazem em termos de segurança e suas posturas perante os riscos, sendo perspetivados através das ações e comportamentos relacionados com a segurança, e como os trabalhadores interagem em prol da prevenção e controlo dos riscos; (iii) Aspetos psicológicos, que reportam o que os trabalhadores sentem relativamente à SST na organização, sendo perspetivados através dos valores, atitudes e perceções individuais e de grupo sobre o sistema de gestão de SST. Podendo estes aspetos psicológicos serem descritos como o clima de segurança da organização (HSE, 2005).

Por sua vez, Neto (2013) indica que existem contextos culturais distintos numa organização, o Contexto Cultural Normalizado e o Contexto Cultural Interiorizado. O Contexto Cultural Normalizado é depreendido pelos fatores estruturais e processuais do funcionamento da organização, refletindo os aspetos mais visíveis e alcançáveis para análise em termos de SST (ex: normas, políticas, funcionamento dos serviços, índices de sinistralidade); enquanto o contexto Cultural Interiorizado reflete os aspetos menos visíveis, incorporando as dimensões percetual e atitudinal dos trabalhadores relativamente à SST. Como este último contexto reflete as representações e perceções partilhadas dos trabalhadores relativamente às condições de segurança e saúde em que se desenrola o trabalho na organização de que fazem parte, tende a ser mensurado e percebido como o clima de segurança de uma organização (Neto, 2013).

Desta forma, o clima organizacional de segurança é considerado como um substrato da cultura de segurança, revelando um conjunto de perceções e avaliações partilhadas sobre os aspetos de segurança numa referida organização de trabalho, tendo por referência os seus membros, estruturas, processos, contextos de exposição a riscos profissionais, e experiências vividas e construídas individual e coletivamente nas relações sociais de trabalho (Meliá et al., 2008; Neto, 2013). Daí que se assuma que o clima de segurança represente um sumário de perceções básicas que os trabalhadores partilham acerca da segurança e saúde no seu ambiente de trabalho (Zohar, 1980 e 2003; Neto, 2013), as quais incidem sobre diversas características organizacionais e têm impacto direto na postura dos trabalhadores para reduzir ou eliminar o risco (Glennon, 1982, citado por Neto, 2013).

Assim, fica claro que o clima de segurança reflete a forma como a cultura de segurança se manifesta nos comportamentos e atitudes das pessoas que fazem parte da organização (Neto, 2013; Pereira & Neto, 2020), todavia, a sua análise nem sempre é fácil. Existem diversas estratégias e ferramentas disponíveis para avaliar o clima de segurança de uma organização, nomeadamente, inquéritos por questionário, que tendem a ser os instrumentos mais usados. Também são vários os

autores que denotam a complexidade do fenómeno e a possibilidade dessas abordagens serem adulteradas pelos próprios trabalhadores. Guldenmund (2007) refere-se, inclusive, aos questionários para avaliação de clima de segurança como uma ferramenta suja, na medida em que se torna impossível controlar todas as influências indesejadas que podem afetar as respostas recolhidas e como tal, gerar ruído nos resultados que daí advém. No entanto, o autor vinca, igualmente, que esse efeito pode ser minimizado se for obtido um elevado número de respostas, podendo, ainda, ser mais mitigado, tal como refere Neto (2013), se for assegurado o anonimato e confidencialidade das respostas, desenhada uma estratégia clara e rigorosa de recolha de dados, com o envolvimento dos trabalhadores ou seus representantes, explicadas as mais valias que podem advir desse processo de consulta, sensibilizados os trabalhadores para a importância da sua participação de forma séria e positiva, e apresentados, de forma transparente, os resultados na organização, para que os trabalhadores tenham conhecimento do que foi apurado e o que será feito com esses contributos obtidos pela organização.

Não existem ferramentas perfeitas ou isentas, e os inquéritos por questionário ainda são a ferramenta que tende a apresentar melhor custo-benefício. Guldenmund (2007) sublinha mesmo que o uso dos inquéritos por questionários de clima de segurança possibilita resultados quantitativos passíveis de serem trabalhados estatisticamente e, conseqüentemente, base para estudos comparativos entre vários subgrupos e trabalhos de *benchmarking*. Têm sido desenvolvidas e estão validadas tecnicamente diversas escalas psicométricas para permitir medir as percepções/opiniões partilhadas dos trabalhadores sobre dimensões da segurança em determinada organização (EU-OSHA, 2011; Pereira & Neto, 2020). Um dos exemplos desses instrumentos é o QTCCS - Questionário às/aos trabalhadoras/es sobre clima e cultura de segurança no trabalho, proposto por Neto (2013), tendo por base outros contributos já existente na literatura especializada. O QTCCS foi desenvolvido com intuito de permitir a caracterização das percepções e atitudes individuais de SST dos trabalhadores de qualquer organização, inferindo, desta forma, o Contexto Cultural Interiorizado (Neto, 2013; Pereira & Neto, 2020). Foi este o instrumento selecionado para a investigação realizada.

3. Procedimento metodológico

A abordagem metodológica utilizada assume um cariz maioritariamente quantitativo, com recurso a aplicação de inquérito por questionário autoadministrado aos trabalhadores de uma indústria de espumas e a procedimentos de análise estatística com recurso ao programa SPSS – *Statistical Package for Social Sciences* (versão 22). Complementarmente, foram usados dados de caracterização da empresa utilizada como caso de estudo.

Como já referido, foi aplicado o QTCCS - Questionário às/aos trabalhadoras/es sobre clima e cultura de segurança no trabalho, proposto por Neto (2013). Este instrumento já se encontra devidamente validado nos estudos realizados pelo autor (nomeadamente em Neto, 2012 e 2013). O inquérito foi mantido globalmente na sua forma, tendo sido efetuados pequenos ajustes apenas na Secção 7, relativa aos dados socio biográficos dos inquiridos, tendo-se eliminado a questão relativa ao estado civil e substituído a questão aberta relativa às funções profissionais desempenhas, utilizando-se outro tipo de formulação mais abrangente, agrupada por áreas funcionais principais da empresa, em ambas as situações com o intuito de reforçar as garantias de anonimato e confidencialidade.

O QTCCS é constituído por sete secções, onde as cinco primeiras serão a base para o cálculo dos indicadores associados ao segmento analítico suposições básicas dos trabalhadores. Estas primeiras cinco secções contemplam escalas psicométricas, com opção de resposta tipo *likert* de

seis pontos, que tiveram por base outros instrumentos presentes na literatura, tais como as medidas de clima de segurança propostas por Zohar (1980, 2000), o Inventário de Clima Organizacional e de Segurança proposto por Silva, Lima e Baptista (2004) e as escalas sobre atitudes de segurança e perceção do risco propostas por Rundmo (1996, 2000 e 2003) (Neto, 2012, 2013). A secção 6 reúne um conjunto de questões que permitem caracterizar, sob o ponto de vista operacional, as condições de SST na organização. A secção 7 do inquérito tem como objetivo uma caracterização sócio biográfica da população inquirida.

Com intuito de obter uma maior percentagem de respostas, o processo de preenchimento passou pelo agendamento de datas específicas com cada um dos setores da empresa nos seus vários turnos. Os trabalhadores deslocaram-se dos seus postos de trabalho para os respetivos espaços informativos de cada setor, onde lhes foi explicado o intuito e conteúdo do inquérito, bem como a forma correta de preenchimento. No final, cada trabalhador colocou o inquérito com as suas respostas numa caixa fechada para garantir o anonimato do processo.

Apesar da metodologia ter sido selecionada com intuito de obter uma taxa de resposta de 100%, tal não foi possível por motivos de absentismo, eventuais mudanças de horários dos trabalhadores ou indisponibilidade de alguns trabalhadores no momento. No total reuniram-se 146 inquéritos respondidos, de uma população global de 160 trabalhadores pertencentes ao quadro da empresa e 20 trabalhadores temporários, correspondendo a uma percentagem de resposta de 81%.

Como foi referido anteriormente, a ferramenta utilizada está validada, pelo que foi realizada apenas a confirmação da consistência interna das escalas. Esta análise foi efetuada com recurso ao software de tratamento estatístico de dados SPSS. O quadro seguinte apresenta as várias componentes fatoriais e a avaliação da fiabilidade das suas escalas (fatores ou índices fatoriais), recorrendo ao teste do *Alfa de Cronbach*. O valor do Alfa deve ser positivo, variando entre 0 e 1, sendo que apenas valores iguais ou superiores a 0,600 representam uma fiabilidade aceitável (Neto, 2013).

Quadro 1 - Dados de análise de fiabilidade dos índices fatoriais

Índice fatoriais	N.º Itens Incluídos	Alfa de Cronbach
Segurança como valor organizacional		
Perceção sobre princípios gerais de segurança na organização (PGSO)	7	0,884
Perceção sobre valores e práticas de gestão de segurança na organização (VPGSO)	8	0,907
Comunicação e Formação de segurança		
Qualidade percebida das comunicações de segurança (QPCS)	4	0,782
Qualidade percebida da formação de segurança (QPFS)	3	0,714
Eficácia percebida da segurança		
Efeitos do ritmo de trabalho na segurança (ERTS)	4	0,875
Força institucional da segurança (FIS)	3	0,789
Implementação percebida da segurança (ISEG)	4	0,752
Aprendizagem organizacional com os acidentes		
Aprendizagem organizacional com os acidentes (AOAT)	3	0,771
Maturidade de segurança		
Internalização da segurança (INSEG)	11	0,885
Comportamentos de risco (CRIS)	8	0,874
Perceção do risco		
Verosimilhança do risco (VRIS)	6	0,769
Locus de controlo do risco (LCRIS)	6	0,686

Com base nos dados apresentado no Quadro 1, pode-se confirmar que todos os índices apresentam fiabilidade válida. Apenas o índice Locus de controlo de risco apresenta um alfa inferior a 0,7 e, como tal, com uma consistência interna mais baixa. No entanto, optou-se por manter todos os itens da estruturação original, porque se fosse optado por excluir o Item S5q (*Tenho controlo sobre os perigos a que me encontro exposto no meu posto de trabalho*), o valor de alfa subia para 0,729, mas a perda analítica consequente da eliminação desse item não compensava o ganho de consistência, logo optou-se por mantê-lo, até porque a própria fiabilidade do índice já era válida, apenas poderia ser melhorada. Por outro lado, para o índice Aprendizagem organizacional com os acidentes optou-se por eliminar dois dos itens originais que o poderiam integrar, a saber os itens S2f (*evitamos participar pequenos acidentes de trabalho*) e S5a (*Acidentes acontecem, pouco se pode fazer para os evitar*), o que permitiu validar a fiabilidade do índice final obtido.

4. Resultados

4.1. Análise dos dados socio biográficos e de segurança laboral

O objetivo deste ponto é a caracterização sociodemográfica da amostra de inquiridos através dos dados recolhidos na secção 7 do inquérito. Apesar do objetivo desta secção ser a caracterização da população inquirida, considera-se que o mesmo não foi alcançado na totalidade. Verificou-se que o número de não respostas é significativo em diversas questões (média de 30%), por isso optou-se por fazer apenas uma caracterização genérica da amostra e não apresentar nenhum quadro estatístico.

A população de inquiridos é maioritariamente do sexo masculino, predominantemente nas faixas etárias entre os 20 e os 50 anos (divididos equitativamente entre as duas faixas etárias compreendidas no intervalo referido). Em termos de habilitações, a maioria tinha habilitações iguais ou superiores ao ensino secundário. Cerca de um terço possuía habilitações ao nível do ensino básico, nomeadamente de 2º e 3º ciclo. Relativamente à antiguidade na organização, verifica-se que a grande maioria está há dois ou mais anos na empresa, havendo ainda um número relevante de inquiridos com um tempo de serviço superior a 10 anos (cerca de ¼ da amostra). Esta situação também ajuda a explicar o facto da maioria possuir um contrato de trabalho sem termo, havendo uma pequena percentagem de trabalhadores temporários e outra mais substantiva referente a contratos a prazo, ainda que inferior a um quarto da amostra. Em termos de áreas funcionais, os trabalhadores inquiridos dividiam-se pelas diferentes áreas organizacionais, garantindo uma diversidade de visões.

Ao nível dos parâmetros de condições de segurança laboral aferidos (Quadro 2), pode-se destacar que 59 inquiridos referiram já terem sido vítimas de acidente de trabalho e/ou doença profissional na organização. Desses trabalhadores, mais de 80% afirma que houve avaliação por parte dos serviços de SST e posterior informação/formação sobre como evitar situações semelhantes. Contudo, em algumas situações isso não aconteceu, aumentando o risco de poderem voltar a acontecer acidentes similares.

A grande maioria dos trabalhadores assume que a sua função exige a utilização de equipamentos de proteção individual (EPI). Também afirmaram que têm esses equipamentos à sua disposição, sendo habitual a sua utilização. Todavia, também importa destacar que um número relevante de trabalhadores que não respondeu às questões, suscitando dúvida sobre o motivo dessa não resposta. Podendo a justificação advir de não saberem especificar ou terem receio em o fazer.

Quadro 2 - Dados de segurança laboral

Questões	Respostas válidas		NR
	Não	Sim	
S6.1 Alguma vez foi vítima de acidente de trabalho e/ou doença profissional na organização em que trabalha?	83 50,5%	59 41,5%	4
S6.1.1 Houve alguma avaliação da situação por parte dos serviços de segurança e saúde no trabalho?	11 19,3%	46 80,7%	2
S6.1.2 Recebeu alguma informação/formação sobre como evitar situações semelhantes?	9 16,7%	45 83,3%	5
S6.2 Alguma vez foi vítima de acidente de trabalho e/ou doença profissional numa outra organização em que tenha trabalhado?	110 79,7%	28 20,3%	8
S6.4 sua função exige a utilização de equipamentos de proteção individual (EPI)?	21 15,2%	117 84,8%	8
S6.4.1 Tem EPI à sua disposição?	2 1,7%	118 98,3%	26
S6.4.2 Costuma utilizar?	3 2,5%	116 97,5%	27

No que respeita à questão de resposta aberta, dos 146 inquiridos, apenas 70 enunciaram algum tipo de risco existente no seu local de trabalho. Este facto pode denotar uma falta de conhecimento por parte dos trabalhadores dos riscos a que possam estar expostos na organização. Das respostas obtidas, os principais riscos enunciados foram a exposição a agentes químicos, risco de lesões músculo-esqueléticas relacionadas com o trabalho e risco de corte.

O **Erro! A origem da referência não foi encontrada.** apresenta os dados recolhidos da antiguidade da formação de segurança e das consultas realizadas no âmbito da medicina no trabalho. Analisando os resultados da questão colocada para aferir a frequência das ações de formação de segurança, verifica-se que as maiores percentagens de respostas se distribuem na faixa do presente ano (37,4%) e no ano passado (46,6%). Relativamente à última vez que foram consultados pelo médico do trabalho da organização, 73,1% dos inquiridos confirmou a consulta no presente ano e 23,9% ter realizado consulta no ano transato. A inexistência de consultas com antiguidade superior a 2 anos tende a revelar um bom controlo da periodicidade dos exames médicos face aos requisitos legais em vigor. Apesar das respostas reunirem em ambos os casos resultados positivos, será também de realçar as percentagens a rondar os 10% de trabalhadores que não responderam às questões colocadas e a existência de trabalhadores que nunca receberam formação de SST ou foram consultados pelo médico do trabalho.

Quadro 3 - Dados sobre formação de segurança e medicina no trabalho

	Respostas válidas						NR
	Nunca	Presente ano	Ano Passado	Há 2 anos	Há 3 anos	4 ou mais anos	
S6.5 Quando foi a última vez que recebeu formação em matéria de segurança e saúde no trabalho fornecida pela organização?	7 5,3%	49 37,4%	61 46,6%	10 7,6%	1 0,8%	3 2,3%	15
S6.6 Quando foi a última vez que foi consultada/o pelo médico do trabalho da organização?	3 2,2%	98 73,1%	32 23,9%	1 0,8%	0 0,0%	0 0,0%	12

4.2. Análise das percepções e atitudes dos trabalhadores relativamente à SST

Neste ponto pretende-se identificar e analisar as percepções e atitudes individuais de SST dos trabalhadores da empresa, inferindo desta forma o Contexto Cultural Interiorizado. A análise será realizada de acordo com os índices apresentados no Quadro 1. Para tal, serão apresentados quadros de resultados com as taxas de respostas válidas para cada item pertencente aos diferentes índices em análise.

4.2.1. Segurança como valor organizacional

O componente Segurança como valor organizacional integra os índices Percepção sobre princípios gerais de segurança na organização e Percepção sobre valores e práticas de gestão de segurança na organização. O **Erro! A origem da referência não foi encontrada.**⁴ apresenta as respostas válidas dos inquiridos no que respeita à sua percepção sobre os princípios gerais de segurança na organização. De uma forma global, verifica-se que a percepção geral dos inquiridos sobre este índice é bastante positiva. A taxa de resposta positiva mais baixa é de 88,7% e foi obtida para o item sobre a atenção que é dada pela organização ao bem-estar das/os trabalhadoras. As percepções mais positivas estão relacionadas com a importância que os trabalhadores consideram que é dada pela organização à segurança das pessoas e utilização de equipamentos de segurança (ambas com 97,9%).

Quadro 4 - Percepção sobre princípios gerais de segurança na organização

Até que ponto na sua organização é importante...	% respostas válidas						N
	SI	MPI	PI	I	BI	MI	
S1a ... a utilização de instruções escritas para a realização do trabalho.	0,0	2,1	7,6	33,8	29,7	26,9	137
S1b ... o cumprimento dos objetivos definidos.	0,0	0,7	2,1	29,7	37,9	29,7	
S1c ... o controlo do desempenho das/os trabalhadoras/es.	1,4	2,8	3,5	31,9	36,9	23,4	
S1d ... cumprir as regras definidas para a execução do trabalho.	0,0	1,4	5,5	23,4	33,8	35,9	
S1e ... dar atenção ao bem-estar das/os trabalhadoras/es.	2,8	2,8	5,7	21,3	34,0	33,3	
S1f ... a segurança das pessoas.	0,7	0,0	1,4	13,2	33,3	51,4	
S1g ... a utilização de equipamentos de segurança.	0,0	0,7	1,4	15,3	34,0	48,6	

Legenda: SI - Sem Importância; MPI - Muito Pouco Importante; PI - Pouco Importante; I - Importante; BI - Bastante Importante; MI - Muiíssimo Importante

O segundo índice pretende aferir a percepção tida pelos inquiridos sobre valores e práticas de gestão de segurança na organização (Quadro 5). Ainda que com taxas de respostas positivas mais baixas que as do índice anterior, também para este ponto a percepção é positiva. Destaca-se o facto de os inquiridos concordarem ser habitual o controlo do cumprimento das normas de segurança definidas pelo regulamento da empresa (95,2%). Por outro lado, dois dos itens que poderão ser referenciados pelo inverso serão “...são solicitadas e usadas as ideias e opiniões que os trabalhadores têm relativamente à segurança.” e “...valoriza-se muito a expressão de novas ideias relativamente à segurança”, o que poderá revelar alguma discordância no que respeita à participação e consulta dos trabalhadores sobre questões relacionadas com a segurança e saúde no trabalho.

Quadro 5 - Perceção sobre valores e práticas de gestão de segurança na organização

Na organização...	% respostas válidas						N
	DT	DB	D	C	CB	CT	
S2a ... é habitual controlar o cumprimento das normas de segurança definidas pelo regulamento da empresa	0,0	0,7	4,1	45,5	28,3	21,4	133
S2b ... é habitual explicitar os objetivos ao nível da segurança e da redução do número de acidentes.	0,0	0,0	8,4	37,1	30,1	24,5	
S2c ... é habitual introduzir novas normas de segurança, atualizadas em função do que se faz noutros países.	0,7	1,4	12,9	49,6	24,5	10,8	
S2d ... valoriza-se muito o cumprimento das regras de segurança.	0,0	0,0	9,7	41,0	25,0	24,3	
S2o ... valoriza-se muito o bem-estar e a segurança dos trabalhadores.	0,0	2,1	10,5	34,3	32,9	20,3	
S2r são solicitadas e usadas as ideias e opiniões que os trabalhadores têm relativamente à segurança.	0,7	1,4	13,5	49,6	23,4	11,3	
S2s ... valoriza-se muito a expressão de novas ideias relativamente à segurança.	0,0	2,1	14,7	46,9	26,6	9,8	
S2v ...valoriza-se muito o cumprimento dos objetivos de segurança.	0,0	0,7	9,7	38,9	32,6	18,1	

Legenda: DT - Discordo Totalmente; DB - Discordo Bastante; D - Discordo; C - Concordo; CB - Concordo Bastante; CT - Concordo Totalmente

4.2.2. Comunicação e Formação de segurança

O componente fatorial Comunicação e Formação de Segurança engloba dois índices, um relacionado com a qualidade percebida das comunicações de segurança e o segundo com a qualidade percebida da formação de segurança. De referir que as questões que integram o primeiro índice são colocadas pela negativa, pelo que a discordância dos inquiridos significa uma perceção positiva e, conseqüentemente, a concordância infere uma perceção negativa.

Pela análise transversal aos resultados apresentados no Quadro 6 verifica-se que apenas o item relacionado com a comunicação com a direção relativamente a preocupações de segurança se destaca de uma forma mais positiva (77,5%). Cerca de 62,8% dos inquiridos respondeu ainda que não existe confusão sobre quem contactar quando se trata de questões de segurança. Para as restantes duas questões, cerca de metade da população inquirida respondeu positivamente e a restante negativamente. Posteriormente, poderá ser pertinente a organização analisar e melhorar estes aspetos da comunicação de segurança.

Quadro 6 - Qualidade percebida das comunicações de segurança

Na organização...	% respostas válidas						N
	DT	DB	D	C	CB	CT	
S2l ... não nos é fornecida informação adequada sobre o que se passa em termos de segurança na empresa.	14,6	7,6	32,6	27,1	13,2	4,9	136
S2p ... as estatísticas de segurança raramente são estudadas e discutidas.	7,9	8,6	35,3	28,8	16,5	2,9	
S2q ... existe alguma confusão sobre quem devemos contactar quando se trata das questões de segurança.	16,6	13,1	33,1	15,2	15,2	6,9	
S3b A direção faz com que as/os trabalhadoras/es não se sintam à vontade para falar sobre as suas preocupações relativamente à segurança.	22,5	18,3	36,6	12,0	7,0	3,5	

Legenda: DT - Discordo Totalmente; DB - Discordo Bastante; D - Discordo; C - Concordo; CB - Concordo Bastante; CT - Concordo Totalmente

No que respeita à qualidade percebida da formação de segurança pelos inquiridos, a maior parte da população concorda que a formação é adequada (90,1%) e é feita regularmente (81,3%). Com uma taxa positiva de resposta mais baixa aparece o item relacionado com a preparação e resposta em caso de emergência (77,5%), como se pode verificar pelos dados apresentados no Quadro 7.

Quadro 7 - Qualidade percebida da formação de segurança

Na organização...	% respostas válidas						N
	DT	DB	D	C	CB	CT	
S2h ... existe uma adequada formação de segurança.	0,0	1,4	8,5	36,2	36,2	17,7	139
S2j ... a formação em segurança é feita regularmente.	0,0	2,1	16,7	46,5	22,2	12,5	
S4g ... estão bem preparadas para as emergências, e todos sabem como responder em caso de emergência.	0,0	2,1	20,4	49,3	19,0	9,2	

Legenda: DT - Discordo Totalmente; DB - Discordo Bastante; D - Discordo; C - Concordo; CB - Concordo Bastante; CT - Concordo Totalmente

4.2.3. Eficácia percebida da segurança

O presente componente fatorial, Eficácia percebida da segurança é constituído por três itens: Efeitos do ritmo do trabalho, Força institucional de segurança e Implementação percebida da segurança. De acordo com Neto (2013), este componente fatorial permite analisar a forma como a população de inquiridos avaliam a eficácia da atuação dos serviços de SST e a capacidade da organização em implementar efetivamente a segurança nas suas atividades.

O Quadro 8 expõe as taxas de resposta obtidas para os Efeitos do ritmo de trabalho na segurança. Apesar de uma forma geral os resultados serem positivos, este ponto deverá constituir uma premissa de análises futuras, uma vez que pode significar comportamentos de risco adotados pelos trabalhadores. O item S5f apresenta um elevado grau de concordância por parte dos trabalhadores que responderam à questão, 42,6%, ou seja, quase metade da população considera que trabalha sem segurança por ter de realizar as tarefas mais rapidamente. Também o item que pretende aferir sobre a possibilidade de seguirem as normas de segurança quando há muito trabalho requer alguma atenção por parte da empresa, uma vez que 35,5% dos inquiridos refere não ser compatível o cumprimento de regras de segurança em momentos de acréscimo de trabalho.

Quadro 8 - Efeitos do ritmo de trabalho na segurança

Na organização...	% respostas válidas						N
	DT	DB	D	C	CB	CT	
S5e Quando há muito trabalho não é possível seguir as normas de segurança.	19,1	9,2	36,2	22,7	7,1	5,7	135
S5f Nas vezes que trabalhei sem segurança foi porque tinha de realizar rapidamente a tarefa.	19,1	8,5	29,8	25,5	6,4	10,6	
S5h Se eu estivesse sempre a preocupar-me com a segurança, o meu trabalho não ficaria feito.	22,9	13,6	39,3	17,1	2,1	5,0	
S5i Quebro as regras e instruções relacionadas com a segurança devido à pressão realizada pelas chefias.	24,5	10,8	42,4	12,9	5,0	4,3	

Legenda: DT - Discordo Totalmente; DB - Discordo Bastante; D - Discordo; C - Concordo; CB - Concordo Bastante; CT - Concordo Totalmente

O índice fatorial seguinte pretende caracterizar as perceções sobre a força dos princípios que sustentam a atuação global da organização no que respeita à SST. A divisão das respostas é semelhante para os três itens que constituem o índice fatorial em análise. Considerando que as questões foram colocadas pela negativa, cerca de um quarto dos inquiridos demonstrou concordância com as mesmas, o que revela serem pontos que deverão ser trabalhados na organização. Quando questionados sobre a preocupação demonstrada pela direção antes de existir um acidente, 25,5% dos trabalhadores inquiridos refere que apenas existe essa preocupação de forma reativa, ou seja, após ocorrência de um acidente.

Quadro 9 - Força institucional da segurança

Na organização...	% respostas válidas						N
	DT	DB	D	C	CB	CT	
S3c A gestão não dá atenção ao que o departamento de segurança diz.	18,7	18,0	41,0	12,2	8,6	1,4	139
S3e A direção não demonstra grande preocupação com a segurança até existir um acidente.	23,4	14,2	36,9	13,5	9,2	2,8	
S3f As pessoas que tomam decisões sobre a segurança não sabem o que se passa ao nível das condições de trabalho dos colaboradores.	17,5	17,5	41,3	18,9	3,5	1,4	
Legenda: DT - Discordo Totalmente; DB - Discordo Bastante; D - Discordo; C - Concordo; CB - Concordo Bastante; CT - Concordo Totalmente							

O Quadro 10 apresenta as respostas obtidas para o último índice fatorial desta componente, procurando aferir sobre a perceção dos trabalhadores sobre a implementação da segurança na organização. Destacam-se as taxas de respostas positivas, sendo que para todos os itens foi obtida concordância dos inquiridos acima de 83%, sendo o ponto mais positivo o da disponibilização dos equipamentos de segurança com 94,5%.

De uma forma global, a componente fatorial eficácia percebida da segurança é avaliada positivamente pela população. No entanto, salienta-se a eventual importância de trabalhar sobre os dois primeiros índices, uma vez que existe uma percentagem relevante de avaliações menos positivas por parte dos trabalhadores.

Quadro 10 - Implementação percebida da segurança

Na organização...	% respostas válidas						N
	DT	DB	D	C	CB	CT	
S2e ... o equipamento de segurança está sempre disponível.	0,0	1,4	4,1	30,3	37,2	26,9	140
S2k ... é dada atenção à manutenção de boas condições de segurança nas nossas instalações.	0,0	2,8	13,3	45,5	27,3	11,2	
S3a As pessoas do departamento de segurança são muito influentes dentro da organização.	0,0	0,0	8,5	40,1	31,0	20,4	
S4c ... estão dispostas a fazer um grande esforço para que o trabalho possa ser desempenhado de uma forma segura.	0,0	1,4	15,5	50,7	20,4	12,0	
Legenda: DT - Discordo Totalmente; DB - Discordo Bastante; D - Discordo; C - Concordo; CB - Concordo Bastante; CT - Concordo Totalmente							

4.2.4. Aprendizagem organizacional com os acidentes

O componente fatorial Aprendizagem organizacional com os acidentes apenas integra um índice fatorial (com a mesma denominação). O Quadro 11 apenas apresenta os itens considerados para a criação do fatorial, de acordo com o que foi exposto anteriormente na metodologia.

Pela análise das respostas obtidas, verifica-se que no geral os inquiridos concordam que existe uma aprendizagem organizacional com os acidentes de trabalho. Os dados também reafirmam as respostas a um dos itens pertencentes ao índice fatorial do componente analisado anteriormente (S3e A direção não demonstra grande preocupação com a segurança até existir um acidente.), em que apenas 25,5% dos trabalhadores tinha referido a existência de alguma reatividade por parte da direção no que respeita a questões de segurança, atuando apenas após a ocorrência de um acidente. Pode, portanto, considerar-se que no global, existe uma perceção de aprendizagem com os acidentes de trabalho na organização, incluindo para a fração que encara uma atividade de segurança mais reativa.

Quadro 11 - Aprendizagem organizacional com os acidentes – itens que constituem o índice fatorial

Na organização...	% respostas válidas						N
	DT	DB	D	C	CB	CT	
S2i ... quando ocorre um acidente ele é discutido e aprende-se com ele.	1,4	0,0	9,0	40,3	28,5	20,8	130
S2n ... os acidentes têm servido para aumentar as condições de segurança da empresa.	0,0	1,4	7,7	35,9	35,2	19,7	
S2t ... quando ocorre um acidente reajustam-se as normas de segurança existentes.	0,0	0,0	7,1	42,6	33,3	17,0	

Legenda: DT - Discordo Totalmente; DB – Discordo Bastante; D – Discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT - Concordo Totalmente

Apesar de não terem sido considerados para criar o índice fatorial, considera-se que poderá ser relevante analisar as respostas obtidas para as outras duas questões que integravam o inquérito. Analisando as respostas do quadro seguinte salienta-se a questão relacionada com a participação, por parte dos trabalhadores, de pequenos acidentes de trabalho, em que 69,9% dos inquiridos concorda que evita participar pequenos acidentes de trabalho. Este resultado é de extrema importância, uma vez que poderá estar a ser enviesada a atuação dos serviços de segurança, descurando ocorrências que poderão, a seu tempo, levar a acidentes de trabalho com maior gravidade. Também contradiz parcialmente a visão da aprendizagem organizacional, já que os trabalhadores percecionam capacidade de aprendizagem da organização, mas eles próprios nem sempre estão a contribuir para isso.

Quadro 12 - Aprendizagem organizacional com os acidentes - itens não considerados para o índice fatorial

Na organização...	% respostas válidas						N
	DT	DB	D	C	CB	CT	
S5a Acidentes acontecem, pouco se pode fazer para os evitar.	19,9	16,2	41,2	14,0	4,4	4,4	130
S2f ... evitamos participar pequenos acidentes de trabalho.	4,1	4,1	22,1	32,4	23,4	13,8	

Legenda: DT - Discordo Totalmente; DB – Discordo Bastante; D – Discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT - Concordo Totalmente

4.2.5 Maturidade de segurança

O componente fatorial agora em análise foi denominado de Maturidade de segurança e é constituído por dois índices. Citando Neto (2013, p.340), “a maturidade de segurança começa a ser perspectivada a partir do grau de consciência, orgulho e compromisso com os valores e práticas de segurança”. Este componente fatorial contribui, portanto, para a análise de fatores atitudinais. Pretende aferir de que forma a segurança está interiorizada na população e influencia os comportamentos dos trabalhadores.

O Quadro 13 mostra as respostas obtidas para os vários itens que constituem o índice fatorial Internalização da segurança. De forma geral, as respostas obtidas são positivas no que respeita à internalização de segurança. Com maior percentagem de pessoas concordantes salientam-se os itens “S4h ... pedem ajuda em questões de segurança sempre que precisam.” e “S4n ... estão conscientes do seu papel na segurança.” com 86,6% e 91,5%, respetivamente. No entanto, na posição inversa encontram-se itens com quase 40% dos inquiridos a demonstrar uma opinião negativa face à questão colocada. Quando se pretendia aferir o orgulho individual dos trabalhadores no registo organizacional de segurança, 38% discorda em sentir o registo organizacional de segurança como seu e como tendo orgulho nesse fator.

Outro aspeto a salientar e que poderá ser alvo de melhoria futura está relacionado com comportamento adotado pelos trabalhadores no seu posto de trabalho perante a presença ou não das suas chefias. Cerca 33,1% dos inquiridos refere que apenas trabalha de forma segura na presença das respetivas chefias.

Quadro 13 - Internalização da segurança

Na organização...	% respostas válidas						N
	DT	DB	D	C	CB	CT	
S2u ... todos os indivíduos partilham a responsabilidade pela segurança.	0,0	2,1	20,3	40,6	20,3	16,8	135
S4a ... seguem cuidadosamente os procedimentos de segurança escritos.	0,7	7,7	22,4	54,5	9,8	4,9	
S4b ... defendem o trabalho em segurança quando alguém o critica.	0,0	3,5	13,5	58,9	17,0	7,1	
S4e ... trabalham de forma segura, mesmo quando o chefe não está a supervisionar.	2,8	4,9	25,4	41,5	16,2	9,2	
S4f ... ajudam-se umas às outras a trabalhar de uma forma segura.	0,0	0,7	17,1	53,6	17,1	11,4	
S4h ... pedem ajuda em questões de segurança sempre que precisam.	0,0	1,4	12,0	62,7	14,8	9,2	
S4i ... olham para o registo de segurança da empresa como se tratasse do seu próprio registo e têm orgulho nisso.	2,1	4,2	31,7	49,3	7,0	5,6	
S4j ... têm orgulho por se trabalhar de uma forma segura.	0,7	0,7	17,6	50,7	19,0	11,3	
S4k ... usam o equipamento de segurança mesmo quando sabem que não estão a ser observadas.	2,8	1,4	20,4	50,0	17,6	7,7	
S4l ... encaram a segurança como sendo da responsabilidade de cada um.	0,7	2,1	19,6	53,1	13,3	11,2	
S4n ... estão conscientes do seu papel na segurança.	0,0	1,4	7,0	54,9	19,0	17,6	

Legenda: DT - Discordo Totalmente; DB - Discordo Bastante; D - Discordo; C - Concordo; CB - Concordo Bastante; CT - Concordo Totalmente

O último índice do presente componente fatorial pretende aferir de que forma a internalização da segurança influencia e se reflete nos comportamentos de risco adotados pelos inquiridos. Tendo presente que todas as questões colocadas foram feitas pela negativa e analisando de forma transversal todos os itens, verifica-se que existe uma fração significativa dos inquiridos a concordar com os pontos apresentados, isto é, demonstram adotar comportamentos de risco.

Centrando a atenção nos itens com maior percentagem de pessoas concordantes com situações que revelam a adoção de comportamentos de risco, destacam-se três itens já analisados anteriormente onde, efetivamente, se verificou que podem constituir uma ameaça para o quotidiano seguro da população de trabalhadores. Os três itens estão associados ao efeito do ritmo de trabalho (S5e, S5f, S5g analisados no Quadro 8).

Com nível de concordância inferior, mas, ainda assim, com alguma significância (a rondar os 25%) estão questões associadas à falta de sentimento de responsabilidade de preocupação individual com a segurança (S4d – 27,5%), ao facto de encarar a segurança como um ponto que atrasa o trabalho (S5h – 24,3%) e à pressão que é exercida pelas chefias que incorre, para 22,3% dos inquiridos, em quebra das regras de segurança.

Quadro 14 - Comportamento de risco

Na organização...	% respostas válidas						N
	DT	DB	D	C	CB	CT	
S4d ... pensam que a segurança não é da sua preocupação - é sim da direção e de outros.	13,4	14,1	45,1	18,3	7,0	2,1	132
S5c Não trabalho com mais segurança porque ninguém me pediu para o fazer.	29,8	20,6	37,6	7,8	2,8	1,4	
S5e Quando há muito trabalho não é possível seguir as normas de segurança.	19,1	9,2	36,2	22,7	7,1	5,7	
S5f Nas vezes que trabalhei sem segurança foi porque tinha de realizar rapidamente a tarefa.	19,1	8,5	29,8	25,5	6,4	10,6	
S5g Por vezes é necessário correr algum risco para acabar o trabalho mais depressa.	25,9	9,8	29,4	21,0	4,2	9,8	
S5h Se eu estivesse sempre a preocupar-me com a segurança, o meu trabalho não ficaria feito.	22,9	13,6	39,3	17,1	2,1	5,0	
S5i Quebro as regras e instruções relacionadas com a segurança devido à pressão realizada pelas chefias.	24,5	10,8	42,4	12,9	5,0	4,3	
S5j Quebro as regras e instruções relacionadas com a segurança por não corresponderem à forma mais segura de trabalhar.	25,9	16,5	41,0	11,5	3,6	1,4	
Legenda: DT - Discordo Totalmente; DB - Discordo Bastante; D - Discordo; C - Concordo; CB - Concordo Bastante; CT - Concordo Totalmente							

Para terminar a análise dos resultados acima apresentados pretende-se apenas referir os 16,5% dos inquiridos que referiu não cumprir com as regras e instruções de segurança por não corresponderem à forma mais segura de trabalhar. Mesmo sendo uma percentagem mais baixa do que os restantes itens analisados, poderá ser relevante olhar para este resultado e cruzar essa análise com o facto de 23,8% dos inquiridos referir que as pessoas que tomam decisões sobre a segurança não sabem o que se passa ao nível das condições de trabalho dos colaboradores (Quadro 9) e, por outro, lado não descurando que 15,6% dos trabalhadores sente que não são solicitadas e usadas as suas ideias e opiniões relativamente à segurança (Quadro 5).

4.2.6. Perceção do risco

Por último, será analisado o componente fatorial Perceção do risco que integra os índices fatoriais Verosimilhança do risco e Locus de controlo do risco, isto é, a perceção sobre a probabilidade de materialização do risco e a perceção que os trabalhadores têm sobre o controlo do risco. Analisando os resultados do Quadro 15, verifica-se que a maior parte dos inquiridos revela sentir preocupação sobre os riscos existentes (S5o - 70,2%) e a sua respetiva materialização por ocorrência de acidentes de trabalho (S5k - 80,7%) e/ou doenças profissionais (S5l - 92,1%). Não obstante a sua preocupação individual, 87,9% também refere que existe um sentimento geral de preocupação com os riscos associados às atividades realizadas na organização.

Quadro 15 - Verosimilhança do risco

Na organização...	% respostas válidas						N
	DT	DB	D	C	CB	CT	
S5k A probabilidade de sofrer acidentes no desempenho das minhas funções é nula.	25,7	10,7	44,3	15,0	1,4	2,9	138
S5l A probabilidade de um/a trabalhador/a, em geral, sofrer acidentes no desempenho das suas funções é nula.	35,0	12,1	45,0	6,4	1,4	0,0	
S5m A probabilidade de sofrer doenças profissionais no desempenho das minhas funções é nula.	27,3	16,5	42,4	9,4	1,4	2,9	
S5n A probabilidade de um/a trabalhador/a, em geral, de sofrer doenças profissionais no desempenho das suas funções é nula.	30,0	12,9	45,7	7,9	2,1	1,4	
S5o Sinto-me preocupada/o com os riscos associados ao meu posto de trabalho.	5,7	2,8	21,3	36,9	18,4	14,9	
S5p Existe um sentimento geral de preocupação com os riscos associados às atividades realizadas na organização.	2,1	1,4	8,5	61,0	19,1	7,8	

Legenda: DT - Discordo Totalmente; DB - Discordo Bastante; D - Discordo; C - Concordo; CB - Concordo Bastante; CT - Concordo Totalmente

Face à preocupação demonstrada pelas respostas analisadas anteriormente, o Quadro 16, com o item mais positivamente cotado, reflete que deve ser dada uma maior oportunidade ao aparecimento de novas ideias (S2m - 98,6%) e que deverá existir uma maior interajuda para trabalhar de forma mais segura (S4m - 97,2%). No que respeita ao cumprimento dos procedimentos de segurança, mesmo que no componente fatorial Segurança como valor organizacional se tenham obtido respostas bastante positivas nas questões sobre a importância do cumprimento das regras definidas para a execução do trabalho (Quadro 4, item S1d - 93,1%) e no hábito em controlar o cumprimento das normas de segurança definidas pelo regulamento da empresa (**Erro! A origem da referência não foi encontrada.**Quadro 5, item S2a - 95,2%) no presente índice, 93,6% refere que deve dar-se mais ênfase ao cumprimento dos procedimentos de segurança (S2g).

Como se pode verificar, para os itens do quadro seguinte, mais de 90% dos trabalhadores revela concordar com as afirmações, exceto para o último item em que apenas 76,6% dos inquiridos afirma ter controlo sobre os perigos a que se encontra exposto. Chegando a estes resultados, poderá ser pertinente analisar conjuntamente os 93,7% dos trabalhadores que consideram ter noção dos riscos inerentes ao seu posto de trabalho e a elevada percentagem da população que não respondeu quando lhes foi questionado, na secção 6, sobre quais os riscos a que se encontra exposto.

Quadro 16 - Locus de controlo do risco

Na organização...	% respostas válidas						N
	DT	DB	D	C	CB	CT	
S2g ... deve cumprir-se mais os procedimentos de segurança.	0,0	0,7	5,7	33,3	37,6	22,7	133
S2m ... deve dar-se oportunidade ao aparecimento de novas ideias para aumentar a segurança no trabalho.	0,0	0,7	0,7	33,3	34,7	30,6	
S4m ... devem ajudar os outros a trabalhar de uma forma mais segura.	0,0	0,0	2,8	52,1	20,8	24,3	
S5b Tenho noção dos riscos inerentes ao meu posto de trabalho.	0,0	0,7	5,6	31,0	30,3	32,4	
S5d Quando identifico perigos comunico a situação aos serviços de segurança.	0,0	0,7	9,2	41,1	28,4	20,6	
S5q Tenho controlo sobre os perigos a que se encontra exposto o meu posto de trabalho.	3,5	3,5	16,3	45,4	18,4	12,8	

Legenda: DT - Discordo Totalmente; DB - Discordo Bastante; D - Discordo; C - Concordo; CB - Concordo Bastante; CT - Concordo Totalmente

Para terminar a análise dos resultados obtidos sublinha-se os 90,1% de inquiridos que afirma comunicar a identificação de novos perigos aos serviços de segurança. No entanto, se forem recordadas as respostas obtidas num dos itens do componente fatorial Aprendizagem organizacional com os acidentes de trabalho, 69,6% dos inquiridos admitiu não participar pequenos acidentes de trabalho. Estas últimas observações e resultados demonstram alguma incongruência nas respostas, pelo que deverá ser um ponto de aprofundamento da análise dos resultados e da própria reflexão interna dos serviços de SST da empresa.

5. Discussão de resultados

A indústria de espumas que serviu de caso de estudo nesta investigação ainda não tinha realizado nenhum estudo concreto sobre cultura e clima de segurança. No entanto, anualmente, já é prática da organização realizar um estudo sobre clima organizacional com a colaboração de uma empresa externa. Tendo por base esses elementos existentes, também se procurou estabelecer algum paralelismo entre resultados dos dois processos de inquirição realizado junto dos trabalhadores, tendo sido evidenciada coerência de dados entre os dois estudos.

Os últimos resultados do estudo de Clima Organizacional apontam a comunicação como um dos pontos fracos da organização e as condições de SST aparecem com um dos pontos fortes na empresa. Apesar desses resultados, um dos objetivos do Departamento de Ambiente e Segurança da empresa definidos a serem trabalhados a partir de janeiro de 2019 seria o de melhorar a sua cultura organizacional de segurança, uma vez que se continuavam a detetar desvios comportamentais e a percecionar-se uma relativa falta de responsabilidade partilhada relativamente à SST em determinados momentos, nomeadamente ao nível das chefias intermédias. O inquérito sobre clima e cultura de segurança contribuiu para esse propósito, ajudando a especificar melhor as perceções, atitudes e posturas comportamentais dos trabalhadores sobre a segurança na organização, bem como a sinalizar aspetos com potencial de melhoria.

Para melhor compreensão dos resultados globais obtidos na empresa e em que índices fatoriais se deve intervir prioritariamente, apresenta-se, no Quadro 17, a média geral dos resultados dos índices fatoriais. A pontuação pode variar entre zero e cinco, em que quanto mais próximo de zero mais negativo é o desempenho e quanto mais próximo de cinco, melhor o desempenho de segurança. Pode usar-se a seguinte escala de classificação: <1,25 (Muito Negativo), 1,25 a 2,49 (Negativo), 2,50 a 3,75 (Positivo), > 3,75 (Muito Positivo) (Moreira & Neto, 2019). Pela análise do

quadro verifica-se que nenhum dos índices fatoriais apresenta média negativa. Todos os índices fatoriais se enquadram num patamar positivo de desempenho, exceto o fatorial princípios gerais de segurança que se situa no muito positivo.

Focando a análise nos três piores resultados obtidos no que respeita ao Clima de Segurança no Trabalho. O índice da Qualidade das Comunicações de Segurança é o que apresenta o valor de média mais baixo (2,83). Este resultado corrobora as conclusões recolhidas no estudo de Clima Organizacional, organizado pelo Departamento de Recursos Humanos, ou seja, a área da comunicação é, efetivamente, uma das áreas a melhorar na Organização.

O fatorial Efeitos do Ritmo de Trabalho é o que apresenta a segunda média mais baixa. A empresa aumentou a sua produção desde 2018 e, conseqüentemente, esse ponto vem refletir-se na pressão que é exercida sobre os trabalhadores e os tempos mais reduzidos para a realização das suas tarefas. Face aos resultados obtidos pode dizer-se que os ritmos de trabalho atuais da organização poderão ameaçar a segurança diária das suas equipas, pelo que este deverá ser um ponto a trabalhar por parte da empresa. O terceiro índice fatorial com média mais baixa é o fatorial Internalização da Segurança, que pretende aferir o grau de interiorização dos valores e normas da organização nos trabalhadores. Apesar de se ter obtido um resultado positivo, deverá ser uma das áreas que a empresa deverá tentar melhorar. Este ponto, vem, igualmente corroborar as necessidades de melhorias já detetadas pelo Departamento de Ambiente e Segurança ao nível da adequação comportamental dos trabalhadores ao que está definido na organização.

Quadro 17 - Resumo das médias ordenadas de forma ascendente dos índices fatoriais

Índices Fatoriais	Média	Classificação
Fatorial Qualidade das comunicações de segurança (QPCS)	2,83	Positivo
Fatorial Efeitos do ritmo de trabalho (ERTS)	3,05	Positivo
Fatorial Internalização da Segurança (INSEG)	3,10	Positivo
Fatorial Comportamentos de Risco (CRIS)	3,18	Positivo
Fatorial Força institucional da segurança (FIS)	3,23	Positivo
Fatorial Formação de segurança (QPFS)	3,35	Positivo
Fatorial Verosimilhança do Risco (VRIS)	3,39	Positivo
Fatorial Perceção valores e práticas de segurança (VPGSO)	3,51	Positivo
Fatorial Implementação da segurança (ISEG)	3,52	Positivo
Fatorial Aprendizagem com acidentes (AOAT)	3,61	Positivo
Fatorial Locus de Controlo do Risco (LCRIS)	3,65	Positivo
Fatorial Princípios gerais de segurança (PGSO)	3,98	Muito Positivo

O índice fatorial que obtém a média mais elevada (3,98) é o fatorial Princípios Gerais de Segurança, ou seja, existe uma boa perceção dos trabalhadores sobre os princípios gerais de segurança em vigor na empresa. Recorde-se apenas que existe uma discordância relativamente à comunicação de novos riscos e a comunicação de pequenos acidentes de trabalho. Sublinha-se os 90,1% de inquiridos que afirma comunicar a identificação de novos perigos aos serviços de segurança. No entanto, se forem recordadas as respostas obtidas num dos itens do componente fatorial Aprendizagem organizacional com os acidentes de trabalho, 69,6% dos inquiridos admitiu não participar pequenos acidentes de trabalho.

Para que possa ser encontrado um ponto de comparação dos resultados obtidos, será analisado um estudo feito recentemente por Moreira e Neto (2019) que avaliou o clima e cultura de segurança de uma empresa do ramo de telecomunicações e infraestruturas elétricas. Analisando as médias obtidas para cada índice fatorial nos extremos são encontrados os mesmos já referidos no presente estudo: Qualidade das Comunicações de Segurança com pior média e uma classificação negativa e a Percepção sobre princípios gerais de segurança na organização com a melhor média e uma classificação muito positiva. No entanto, enquanto as áreas, imediatamente mais sensíveis para a empresa em estudo referem-se aos efeitos dos ritmos de trabalho e internalização de segurança, para a empresa do ramo de telecomunicações e infraestruturas elétricas, alvo do estudo de Moreira e Neto (2019), foram os fatoriais força institucional de segurança e comportamentos de risco. Pode concluir-se que ambas as organizações deverão trabalhar o encontro entre os princípios gerais de segurança e as práticas diárias efetivas, quer do ponto de vista dos trabalhadores como do ponto de vista das chefias intermédias e elementos da gestão. Ou seja, deverá ser interiorizado e transversal o verdadeiro sentido das práticas e estratégias no âmbito de SST.

As comunicações de segurança têm sido apontadas como uma das vertentes mais desafiadoras e importantes em termos da gestão da SST numa organização (Neto & Areosa, 2017). Os estudos comparáveis ao realizado, além do já referenciado de Moreira e Neto (2019) pode-se ainda mencionar os de Neto (2012 e 2013), também registam a dimensão da comunicação de segurança como uma das que tendem a obter uma pontuação mais baixa no clima de segurança, sendo um domínio em que os trabalhadores se tendem a queixar mais, nomeadamente porque decorre de um sentimento de pouco envolvimento e participação nas tomadas de decisão que afetam as suas condições de trabalho e a sua sensação de segurança. O aspeto relevante no caso da indústria de espumas estudada é que, apesar de ser a dimensão com menor pontuação, a mesma foi avaliada ainda de forma positiva, situação que não se tem verificado noutros estudos.

Face aos resultados obtidos para os vários índices fatoriais, mesmo sendo todos positivos, acredita-se haver margem para melhoria e, como tal, podem ser priorizadas estratégias para futuras intervenções nos seguintes âmbitos:

- Melhorar o sistema de comunicação interno na organização;
- Formar e sensibilizar as chefias intermédias no âmbito da SST, com intuito de transmitir a segurança no trabalho às suas equipas como a prioridade diária;
- Implementar um programa de segurança comportamental;
- Promover a realização de auditorias de segurança entre setores, com intuito de melhorar a interiorização das normas e valores de segurança, por observação das atitudes, comportamentos e condições garantidas nos locais de trabalho “vizinhos”;
- Incluir, à semelhança do que realiza o departamento de RH, nas atividades anuais de SST, a realização do estudo do clima e cultura de segurança, podendo serem trabalhados questionários parciais mediante as áreas prioritárias a intervir e que foram alvo de ações implementadas, com intuito de avaliar a eficácia das mesmas na população de trabalhadores.

6. Conclusão

O objetivo do presente estudo foi alcançado, uma vez que se pretendia avaliar o clima de segurança da empresa e, conseqüentemente, identificar possíveis áreas a melhorar. O instrumento de avaliação utilizado permitiu a captação das posturas dos trabalhadores relativamente à SST, bem como estes perspetivam a forma com a organização gere e prioriza as questões da segurança, seja no plano institucional, seja no plano de atuação de colegas de trabalho e chefias.

Os resultados obtidos evidenciaram a existência de um clima de segurança globalmente positivo na empresa, com reconhecimento da capacidade da empresa em definir princípios gerais de segurança e salvaguardar a implementação dos mesmos. O cenário é reforçado pelo sentimento de locus de controlo do risco manifestado pelos trabalhadores. Contudo, também se evidenciaram algumas oportunidades de melhoria que foram sendo mencionadas ao longo do texto, das quais se pode destacar a necessidade de a organização melhorar a sua estratégica de comunicação e potenciar um maior envolvimento dos trabalhadores nas decisões e atividades de SST. Em todos os trabalhos análogos e comparados no presente estudo também ficou enfatizado o relevo do sistema de comunicação interno para a consolidação da cultura e clima de segurança de uma organização, daí que se tenha procurado estabelecer essa área como uma das prioridades primárias de intervenção para esta indústria de espumas.

Paralelamente, também se foi sinalizando ao longo do texto algumas incongruências no posicionamento dos trabalhadores como, por exemplo, a valorização da segurança e a necessidade de se aprender com os acidentes, mas depois muitos acabavam por não comunicar os pequenos acidentes ou quase acidentes de trabalho em que se encontram envolvidos. Ainda se sinalizou alguns segmentos de trabalhadores que ainda não revelam posturas consonantes com a salvaguarda das condições de SST, ao considerarem que se se preocuparem com a segurança não conseguem realizar o seu trabalho atempadamente ou que nem sempre é possível respeitar as regras de segurança. Este tipo de evidências revelam a necessidade e importância de um programa focalizado de segurança baseada em comportamentos (ou segurança comportamental), por forma a melhor sensibilizar, consciencializar e capacitar os trabalhadores a adotarem comportamentos seguros em todos os momentos. Não existe nenhuma atividade profissional, independentemente da sua importância e urgência, que não possa ser realizada com respeito das regras de segurança. A SST não é um entrave para que o trabalho possa ser feito forma eficiente e eficaz, é uma condição basilar para que isso aconteça, porque sem um trabalhador saudável não existe trabalho.

7. Referências bibliográficas

- EU-OSHA (2011). Occupational Safety and Health culture assessment – A review of main approaches and selected tools. Luxembourg: Publications Office of the European Union; retirado de <https://osha.europa.eu/en/publications/occupational-safety-and-health-culture-assessment-review-main-approaches-and-selected> [Consultado em 9 de março de 2019]
- Glendon, A. I., & Stanton, N. A. (2000). Perspectives on safety culture. *Safety Science*, 34(1), 193-214. [http://dx.doi.org/10.1016/S0925-7535\(00\)00013-8](http://dx.doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00013-8).
- Guldenmund, F. W. (2007). The use of questionnaires in safety cultures research – an evaluation. *Safety Science*, 45, 723-743.
- Guldenmund, F. W. (2010). (Mis) understanding safety culture and its relationship to safety management. *Risk Analysis*, 30(10), 1466-1480. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1539-6924.2010.01452.x>.

- HSE - Health and Safety Executive (2005). A review of safety culture and safety climate literature for the development of the safety culture inspection toolkit. Retirado de <https://www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr367.pdf>
- Jacinto, C., Soares, C., Fialho, T. & Silva, S. (2010). RIAAT – Registo, Investigação e Análise de Acidentes de Trabalho. Manual do Utilizador. Disponível em <http://www.mar.ist.utl.pt/captar/404.aspx?aspxerrorpath=/captar/pt/home.aspx> [Consultado em 20 de fevereiro de 2019].
- Lee, T. & Harrison, K. (2000), Assessing safety culture in nuclear power stations, *Safety Science*, 34, pp. 61-97.
- Meliá, J. L., Mearns, K., Silva, S. A., & Lima, M. L. (2008). Safety climate responses and the perceived risk of accidents in the construction industry. *Safety Science*, 46(6), 949-958. <http://doi.org/10.1016/j.ssci.2007.11.004>
- Moreira, C. & Neto, H. (2019). Cultura organizacional de segurança e saúde no trabalho numa empresa de construção e manutenção de instalações elétricas. *International Journal on Working Conditions*, 20 – 42. <https://doi.org/10.25762/fjh4-7h90>
- Naevestad, T. O. (2009). Mapping research on culture and safety in high risk organizations: arguments for a sociotechnical understanding of safety culture. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 7(2), 126-136. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-5973.2009.00573.x>
- Neto, H. V. (2012). *Avaliação de Desempenho de Sistemas de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho*, 1ª Edição, Porto: Civeri Publishing.
- Neto, H. V. (2013). *Construção Social do risco e da Segurança do Trabalho em contexto Organizacional*, Porto: Civeri Publishing.
- Neto, H. V. & Areosa, J. (2017). Comunicação do risco como instrumento de mobilização e participação de trabalhadores/as. In H.V. Neto; J. Areosa & P. Arezes (Eds.), *Liderança e Participação em Segurança e Saúde no Trabalho* (pp. 131-154), Porto: Civeri Publishing.
- Pereira, R. & Neto, H.V. (2020). Clima de segurança numa indústria de espumas. In P. Arezes et al. (Ed.). *International Symposium on Occupational Safety and Hygiene: Proceedings Book of the SHO2020* (pp. 187-190). Guimarães: SPOSHO.
- Rundmo, T. (1996), Associations between risk perception and safety, *Safety Science*, 24, 197-209.
- Rundmo, T. (2000), Safety climate, attitudes and risk perception in Norsk Hydro, *Safety Science*, 34, 47-59.
- Rundmo, T. & Hale, A. (2003), Managers' attitudes towards safety and accident prevention, *Safety Science*, 41, 557-574.
- Silva, S., Lima, L. & Baptista, C. (2004), OSCI: an Organisational and Safety Climate Inventory, *Safety Science*, 42, pp.205-220.
- Silveira, A. (2017). Material de Apoio à Unidade Curricular de Segurança do Trabalho e Gestão de Emergência do Mestrado em Gestão da Segurança e Saúde do Trabalho. V.N. Gaia: ISLA.
- Vassem, A., Fortunato, G., Bastos, S., & Balassiano, M. (2017). Fatores constituintes da cultura de segurança: olhar sobre a indústria de mineração, *Gestão & Produção*, vol.24, no.4, <https://doi.org/10.1590/0104-530x1960-16>
- Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 65, 96-102.
- Zohar, D. (2000). A group-level model of safety climate: Testing the effect of group climate on micro-accidents in manufacturing jobs. *Journal of Applied Psychology*, 85, 587-596.
- Zohar, D. (2003), Safety climate: conceptual and measurement issues. In J. Campbell Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp.123-142), Washington: American Psychological Association.